

**INSTRUMEN KEBAJIKAN KEARAH
KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI. SATU KAJIAN DI BATALION
KESEMBILAN REJIMEN RENJER DIRAJA.**

GULAM RASUL BIN HJ ABDUS SUBHAN

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA 2004



Fakulti Pengurusan Perniagaan
(Faculty of Business Management)
Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK
(*Certification of Project Paper*)

Saya, yang bertandatangan, memperakukan bahawa
(*I, the undersigned, certify that*)

GULAM RASUL BIN HJ ABDUS SUBHAN

calon untuk Ijazah **SARJANA SAINS (PENGURUSAN)**
(*candidate for the degree of*)

telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk
(*has presented his/her project paper of the following title*)

INSTRUMEN KEBAJIKAN KE ARAH KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI :

SATU KAJIAN DI BATALION KESEMBILAN REJIMEN RENJER DIRAJA

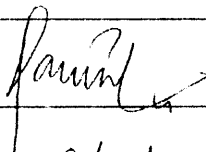
Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas projek
(*as it appears on the title page and front cover of project paper*)

bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan
dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.
(*that the project paper acceptable in form and content and that a satisfactory
knowledge of the field is covered by the project paper*).

Nama Penyelia : **PUAN HANISSAH A. RAZAK**
(*Name of Supervisor*)

Tandatangan :
(*Signature*)

Tarikh :
(*Date*)


9/11/04

KEBENARAN MERUJUK

Kertas projek penyelidikan ini dikemukakan sebagai memenuhi keperluan pengijazahan Program Sarjana Universiti Utara Malaysia (UUM), Sintok, Kedah. Saya bersetuju membenarkan pihak perpustakaan UUM mempamerkannya sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan samaada secara keseluruhan atau sebahagian daripada kertas projek ini untuk tujuan akademik adalah dibolehkan dengan kebenaran penyelia projek penyelidikan ini atau Dekan Fakuliti Perniagaan. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersial adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penulis dan UUM perlulah dinyatakan jika sebarang rujukan dibuat keatas projek ini.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan kertas projek ini samada keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui :

**DEKAN FAKULITI PERNIAGAAN
UNIVESITI UTARA MALAYSIA
06010 SINTOK
KEDAH DARUL AMAN**

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan untuk menilai kebajikan yang dihulurkan oleh Angkatan Tentera Malaysia (ATM) dan bantuan yang diberikan oleh pasukan 9 Rejimen Renjer Diraja kepada anggota pasukannya, benar-benar membuat anggota komited terhadap organisasinya. Kajian ini mempunyai dua tujuan utama, iaitu untuk melihat hubungan di antara kebajikan ATM dan Pasukan dengan komitmen terhadap organisasi dan wujudnya perbezaan di antara komitmen terhadap organisasi dengan demografi berdasarkan ciri-ciri peribadi, iaitu umur, akademik, tempoh perkhidmatan, gaji, status perkahwinan dan pangkat. Soalselidik yang mengandungi sejumlah 37 soalan telah digunakan sebagai instrumen kajian. Responden seramai 112 pegawai dan anggota lain-lain pangkat (LLP) yang dipilih dengan menggunakan kaedah persampelan rawak. Data yang dikumpul telah diuji dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science* (SPSS) Versi 11.0. Teknik analisis statistik deskriptif dan inferensi seperti Pearson Correlation test, t-Test and ANOVA digunakan untuk menguji sebanyak 9 hipotesis. Dapatan kajian menunjukkan hubungan positif dan signifikan diantara kebajikan dari ATM, Pasukan dan secara menyeluruh dengan komitmen terhadap organisasi. Terdapat perbezaan yang signifikan komitmen terhadap organisasi dengan umur dan gaji manakala tiada perbezaan yang signifikan ditunjukkan berasaskan akademik, tempoh perkhidmatan, status perkahwinan dan pangkat. Berdasarkan kepada kajian ini, implikasi daripada penemuan-penemuan akan dikemukakan kepada Jabatanarah Infantri sebagai usaha kearah meningkatkan komitmen anggota terhadap organisasi ATM amnya dan Pasukan Khasnya.

ABSTRACT

This Research was carried out to find out the level of organizational commitment among the officers and staff from 9 Royal Ranger (9 RRD) of the Army. The study was twofold. Firstly, it sought to determine the association between welfare given by the Armed Forces and unit 9 RRD in relation to organizational commitment. Secondly, the study was also to find out the differences between commitment toward organizational and demography based on age, academic services, marital status, rank and wages. Questionnaires with a total of 37 questions were used as a research instrument. Respondents total of 112 comprising of officers and other rank were randomly selected. The data collected were analyzed using the Statistical Package for Social Science (SPSS) Versi 11.0 software programme. Statistical analysis techniques such as Pearson Correlation test, t-Test and ANOVA were used to test the 9 hypotheses. The findings revealed positive and significant relationship between welfare given by the Armed Forces and unit 9 RRD in relation to organizational commitment. The finding based on descriptive measure of commitment towards organizational and demography shown that there are relation and significant on the bases of age and pay. Others such as academic, services, marital status and rank shown that there were not significant. Based on this study, implications from the finding were highlighted to the Infantry Directorate of the Army as an effort in enhancing commitment towards organizational of the Armed Forces and 9 RRD.

PENGHARGAAN

Dengan Nama Allah yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang. Alhamdulillah, syukur kehadiran Allah s.w.t. kerana dengan limpah kurniaNya kertas projek ini telah dapat dilaksanakan dengan sempurna. Dikesempatan ini saya merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih kepada Puan Hanissah A Razak(UUM), penyelia kertas projek ini di atas segala bimbingan, nasihat, tunjuk ajar dan teguran yang amat berguna di sepanjang tempoh program Sarjana Sains (Pengurusan) UUM/INTAN 2004.

Ucapan terima kasih kepada Pengarah Infantri Kol Sheikh Mohsin dan Pegawai Memerintah 9 RRD, Lt Kol Nixon diatas kebenaran untuk menjalankan kajian ini di Pasukan 9 RRD yang berpangkalan di Kem Taiping, Taiping, Perak. Ucapan terima kasih juga kepada pegawai-pegawai dan anggota 9 RRD di atas segala kerjasama yang telah diberikan sewaktu penyelidikan ini dijalankan.

Ucapan terima kasih juga kepada Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA), Pengarah INTAN, Ketua Pusat Kuantitatif dan En Ooi Seong Kang dan pegawai serta staf INTAN diatas kerjasama yang diberikan sepanjang program DSP/SSP INTAN/UUM 2003/2004.

Setinggi-tinggi penghargaan kepada isteri dan anak-anak di atas segala pengorbanan dan sokongan moral yang diberikan sepanjang program Sarjana ini dijalankan.

Terima Kasih diucapkan kepada rakan seperjuangan DSP/SSP INTAN/UUM 2003/2004 di atas segala bantuan dan kerjasama yang diberikan sepanjang kursus dijalankan

Semoga hasil kajian ini dapat dimanfaatkan untuk kepentingan bersama dan semoga Allah membalas kebaikan anda semua.

Wassalam

Gulam Rasul bin Hj Abdus Subhan

Universiti Utara Malaysia

Oktober 2004.

KANDUNGAN

Keterangan	Halaman
KEBENARAN MERUJUK KERTAS PROJEK	i
ABSTRAK (BAHASA MALAYSIA)	ii
ABSTRACT (ENGLISH)	iii
PENGHARGAAN	iv
KANDUNGAN	vi
SENARAI JADUAL	x
SENARAI GAMBARAJAH	xiii

BAB 1 PENGENALAN

1.1	Pendahuluan	1
1.2	Latarbelakang Organisasi	2
1.3	Pernyataan Masalah	13
1.4	Objektif Kajian	15
1.5	Kepentingan Kajian	16
1.6	Skop Kajian	17
1.7	Batasan Kajian	18
1.8	Kesimpulan	19

BAB 2 ULASAN KARYA

2.1	Pendahuluan	20
2.2	Konsep Dan Definisi Kebajikan	25
2.3	Teori-Teori Motivasi	35
2.4	Komitmen Terhadap Organisasi	41

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pendahuluan	47
3.2	Rangka Kerja Teoritikal	47
3.3	Hipotesis Kajian	50
3.4	Reka Bentuk Kajian	51
3.5	Populasi Kajian	51
3.6	Sampel Kajian	52
3.7	Instrumen Kajian	53
3.8	Kajian Rintis	57
3.9	Analisis Data	59
3.10	Batas Kajian	62

BAB 4 ANALISIS DAN DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	63
4.2	Ciri-Ciri Responden	64
4.2.1	Umur	65
4.2.2	Akademik	65
4.2.3	Tempoh Perkhidmatan	66
4.2.4	Gaji	67
4.2.5	Status Perkahwinan	68
4.2.6	Pangkat	69
4.3	Analisis Persepsi Anggota 9 RRD terhadap bantuan ATM ,Pasukan Dan Komitmen Terhadap Organisasi.	70
4.3.1	Dimensi Tingkahlaku Anggota Terhadap Bantuan Kebajikan Daripada ATM	70
4.3.2	Dimensi Tingkahlaku Anggota Terhadap Bantuan Kebajikan Daripada Pasukan	72
4.3.3	Dimensi Tingkahlaku Terhadap Komitmen Kepada Organisasi	74
4.4	Faktor Demografi Dan Perbezaan Keatas Komitmen Anggota 9 RRD Terhadap Organisasi	76
4.5	Hubungan Antara Kebajikan ATM ,Pasukan dan Keseluruhan Dengan Komitmen Terhadap Organisasi.	83

BAB 5 PERBINCANGAN RUMUSAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	86
5.2	Objektif Dan Hasil Kajian	87
5.3	Implikasi Kajian	93
5.4	Rumusan	95
5.5	Cadangan Kajian Akan Datang	96

BIBLIOGRAFI	98
--------------------	----

LAMPIRAN

A. Soalselidik	102
B. Ujian Reliabiliti	110
C. Keputusan Ujian Analisis Sehala (ANOVA) Berdasarkan Umur	118
D. Keputusan Ujian Analisis Sehala (ANOVA) Berdasarkan Akademik	119
E. Keputusan Ujian Analisis Sehala (ANOVA) Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	121
F. Keputusan Ujian Analisis Sehala (ANOVA) Berdasarkan Gaji	123
G. Keputusan Ujian Analisis Sehala (ANOVA) Berdasarkan Pangkat	125
H. Korelasi Kebajikan ATM, Pasukan Dan Menyeluruh Dengan Komitmen Terhadap Organisasi	127
I. Surat Permohonan dan kelulusan.	129

SENARAI JADUAL

JADUAL	SENARAI JADUAL	Halaman
Jadual 3.1	Penyata Kekuatan Pasukan 9 RRD (2004)	52
Jadual 3.2	Pecahan Responden Pegawai Dan LLP	53
Jadual 3.3	Keputusan Ujian Reliabiliti	58
Jadual 4.1	Peratusan Responden Sebenar Berbanding Dengan Perancangan	64
Jadual 4.2	Frekuensi Responden Mengikut Kategori Umur	65
Jadual 4.3	Frekuensi Responden Mengikut Kategori Akademik	66
Jadual 4.4	Frekuensi Responden Mengikut Kategori Tempoh Perkhidmatan	67
Jadual 4.5	Frekuensi Responden Mengikut Kategori Gaji	68
Jadual 4.6	Frekuensi Responden Mengikut Kategori Status Perkahwinan	68
Jadual 4.7	Frekuensi Responden Mengikut Kategori Pangkat	69

Jadual 4.8	Persepsi Responden Terhadap Kebajikan ATM	70
Jadual 4.9	Persepsi Responden Terhadap Kebajikan Pasukan	72
Jadual 4.10	Persepsi Responden Terhadap Komitmen Kepada Organisasi	74
Jadual 4.11	Persepsi Responden Terhadap Kebajikan ATM, Pasukan Dan Komitmen Kepada Organisasi	75
Jadual 4.12	Keputusan Ujian ANOVA Berdasarkan Umur	76
Jadual 4.13	Keputusan Ujian ANOVA Berdasarkan Akademik	77
Jadual 4.14	Keputusan Ujian ANOVA Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	78
Jadual 4.15	Keputusan Ujian ANOVA Berdasarkan Gaji	79
Jadual 4.16	Perbezaan Min Dan Sisihan Piawai	80
Jadual 4.17	Keputusan Ujian t Berdasarkan Status Perkahwinan	81

Jadual 4.18	Keputusan Ujian ANOVA Berdasarkan Pangkat	82
Jadual 4.19	Keputusan Ujian Statistik Inferensi Komitmen Terhadap Organisasi (Korelasi)	84
Jadual 5.1	Keputusan Ujian ANOVA Berdasarkan Demografi	89

SENARAI GAMBARAJAH

GAMBARAJAH	SENARAI GAMBARAJAH	Halaman
Gambarajah 1.1	Struktur Organisasi ATM	3
Gambarajah 1.2	Organisasi TD	4
Gambarajah 1.3	Organisasi 9 RRD	12
Gambarajah 3.1	Kajian Motivasi	48
Gambarajah 3.2	Rangkakerja Teoritikal	49
Gambarajah 3.3	Alat Pengujian	61

BAB SATU

Pengenalan

1.1 Pendahuluan

Di dalam sesebuah organisasi, kepentingan pengurusan sumber manusia memerlukan anggota yang kompeten, bermotivasi, mempunyai ilmu pengetahuan dan kemahiran supaya organisasi mendapat manfaat yang terbaik. Bagi memperolehnya ianya memerlukan kedua-dua pihak berganding bahu iaitu organisasi dan anggota-anggotanya. Organisasi yang besar lagi kompleks seperti Angkatan Tentera Malaysia (ATM), produktiviti, keberkesanan dan kecekapan memainkan peranan sama penting dengan kepuasan dan kebajikan anggota agar motivasi kerja sesebuah pasukan dapat dinikmati bersama dan memaksimumkan keupayaan tertentu.

Secara umumnya bagi mempertingkatkan pengurusan sumber manusia, perihai disiplin dan kebajikan perlu diberi keutamaan. Kesejahteraan, keselesaan dan kegembiraan bekerja banyak bergantung kepada tahap perhubungan antara individu dan organisasi. Individu pada kebiasaannya hanya akan cenderung bekerja dengan organisasi yang dianggap stabil, maju dan dapat menyediakan

The contents of
the thesis is for
internal user
only

BIBLIOGRAFI

- Abdul Rahman Abdul Aziz(2002).Sosiologi Untuk Kerja Sosial.
- Alauddin Sidal (2002)Dorongan Dalam Organisasi.Siri Pengurusan INTAN.
- Aminuddin Mohd Yusof(1994)Kepimpinan,Motivasi Dan Prestasi Model Guru Dan Tentera
- Berita Harian .(21 Sep 2004)Askar tidak disisih program penyayang.ms 13
- Brig Jen Sharom B Hashim(2004)Tahun Baru Yang Penuh Dengan Cabaran.Berita Tentera Darat Malaysia
- Chek Mat (2000).Pengurusan Kerjaya.Siri Pengurusan Dan Pentadbiran Utusan.
- Cook J. & Wall 1980.New Work Attitude Measures Of Trust,Organization Commitment and personal need non fulfilment.Journal Of Occupational Psychology;hlm 39-35.
- Costello,M.A. (2000).Survey finds health care workers short on commitment to employers. AHA News hlm 5-6.
- Dr Bahaman Abu Samah (2000).Statistik Pendidikan.Universiti Putra Malaysia.
- D.W.Simpson.Welfare Consulting Jobs
- Eisenberger,R.Fasolo,P.& Davis-La Mastro,V.(1990)Perceived organizational support and employee diligence,commitment and innovation.Journal of Applied Psychology hlm 51-59.
- Idris Abdullah (2002) Hubungan Kualiti Kehidupan Pekerja Dengan Tahap Kepuasan Kerja Anggota Pangkat Rendah & Konstabel Polis Diraja Malaysia.Tesis M Sc Universiti Utara Malaysia.
- Jamaliah bt Jaafar (2002).Hubungan Komunikasi Pengurus-Pekerja dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Pekerja Di Jabatan Perangkaan Malaysia. Tesis M Sc Universiti Utara Malaysia.
- Jen Dato Pahlawan Mohd Azumi Muhammad(2004)menghadapi Cabaran 2004. Berita Tentera Darat Malaysia.

J.Michael Syptak,MD,David W. Marsland,MD, And Deborah Ulmer,P(1999) Job Satisfaction Putting Theory Into Practice

Kamus World Reference.com.

Kamus Brainy Dictionary.

Kapt Rohana bt Mat Arshad (2003).Tranformasi Gaya Memimpin Ke Arah Mencapai Kepimpinan Berkesan.Sorotan Darat,Jurnal Tentera Darat

Laabs,J.J. (1992). Who's following the organization man?Personnel Journal, hlm 35-38

Laporan Kaji Selidik, Mengkaji masalah dalaman ATM(Kebajikan)(2001).

Lawler E.E. III & Suttle J.L. 1973.Expectancy theory and job behaviour. Organizational Behavior and Human Performance,9, hlm 482-503

Likert,R.(1961).New Pattern Of Management.New York:Mc Graw-Hill.

Lt Col Frederic L. Borch (1995) Understanding People,The Key To Sucessful Leadership.Infantry Magazine United States.

Mej Amiruddin B Ismail (1997). Dilemma of Servicemen.Sorotan Darat 1997,Jurnal Tentera Darat.

Mej Azlan Shah Aziz B Dato Dr Abdul Aziz (2000). Emotional Intelligence in Military Management.Thesis Master In Management.Univesiti Malaya.

Mej Mohd Noor B Othman Dan Lt Shahnurmas B Johar(2001) Kertas Kajian Kebajikan Anggota Dan Keluarga Pasukan 9 RRD.

Mohd Redzwan b. Ishak (1995).Kepuasan kerja dan stress di kalangan pentadbir sekolah.Tesis M.Sc Universiti Utara Malaysia.

Nor Anisah Abdul Malik (1992). Konsep Manusia Menurut Pandangan Islam.Satu Pemikiran Ke Arah Pembentukan Teori Kaunseling Islam. Arena Ilmu (M) Sdn Bhd.

O'Reilly, C.A. & Chatman,J. (1986).Organizational commitment and psychological attachment:The effects of compliance,identification and internalization on prosocial behaviour.Journal Of Applied Psychology hlm 492-499.

Othman Ahmad.(1997).Hubungan Di Antara Kualiti Kehidupan Kerja Dan Kesetiaan Kepada Organisasi Di Kalangan Kakitangan Sokongan UKM.Tesis Sajana Sains UPM.

Pembaharuan dan Kemajuan dalam Perkhidmatan Awam 1990.

Perkeliling Perkhidmatan Bil 6 Tahun 1989.

Porter,L.W.,Steers,R.W.,Mowday,R.T.& Boulian,R.V.
(1974).Organizational commitment,job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians,Journal of Applied Psychology hlm 603-609

Prof. Dr. Zakaria Ismail.2002.Komitmen Kepada Organisasi: Meneliti Aspek-aspek Teori,Metodologi Kajian dan Kerelevanan.Universiti Utara Malaysia.

Prof Madya Dr Aminah Ahmad dan Dr Asma Ahmad (2000).
Pembangunan Sumber Manusia.Universiti Putra Malaysia.

Rahman bin Sayed Mohd Peranan sukarelawan di dalam bidang kebajikan.
Jurnal Kebajikan Vol 17,1 Jun 1995.

Robert Heller (1998). Motivating People.Essential Dorling Kindersley Managers.

Soalan-soalan Penyelidikan Psiko-sosial Tentera(1984)

Sejarah Pasukan Batalion Kesembilan Rejimen Renjer Diraja.

Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment.Administrative Science Quarterly hlm 46-56.

Ton Zijlstra (2004).How To Measure Trust In Your Organisation?
,<http://www.zijlstra.org/blog/archives/000984.html>.

UK Community Support ,<http://www.raf.mod.uk/ptc/sfaw.html>.

UK Soldier Welfare & Family”,<http://www.army.uk/soldierwelfare/familysupport/intro/sw-fs-int-w.html>.

Uma Sekaran(2000).Research Methods For Business: A Skill Building Approach (3th ed):John Wiley & Son,Inc.

Wawancara bersama PTD,majalah Perajurit Mac 2004.

W.O.Code No 9696,Notes on the British Army.The War Office (1962)

Zulkifli B Yusof (1992).Bimbingan Manusia Dan Agama.Perspektif Kaunseling.Arena Ilmu (M) Sdn Bhd.